

Rileggendo i classici del lavoro/31

Le ragioni della separazione tra casa e lavoro. Rileggendo A.R. Davies e B.D. Frink, *The Origins of the Ideal Worker*

di Anna Marchiotti

La rilettura dell'articolo intitolato "*The origins of the Ideal Worker: The Separation of Work and Home in the United States from the Market Revolution to 1950*" (in *Work and Occupation*, 41 (1), 2014, 18-39) ad opera di **Andrea Rees Davies e Brenda D. Frink** è l'occasione per riflettere con una chiave di lettura inedita sui concetti di separazione casa-lavoro e di "lavoratore ideale", sulle loro origini storiche e sulle molteplici implicazioni connesse alle politiche di conciliazione vita-lavoro.

Un tema quanto mai attuale che le due ricercatrici del Michelle R. Clayman Institute for Gender Research della Stanford University affrontano a partire dalla ricostruzione storica degli eventi più importanti che caratterizzarono la società americana.

Attraverso un viaggio a più tappe, dalla America prima dell'avvento dell'industrializzazione all'America degli anni Cinquanta, A. R. Davies e B. Frink dimostrano fin dalle prime righe la loro tesi principale: **la separazione tra casa e lavoro è frutto della storia e delle trasformazioni del mondo moderno. Un dato del progresso che non è strutturale, eterno e tanto meno inevitabile (p. 19).**

Prima di ripercorrere però le fasi che trasformano le modalità di organizzazione del lavoro, le due Autrici introducono il tema richiamando in via preliminare alcune dimensioni concettuali, utili a comprendere il processo sotteso sia al graduale distacco tra casa e lavoro, sia alla costruzione del profilo di *Ideal Worker*.

In primo luogo, **la separazione tra casa e lavoro come noi oggi la conosciamo è determinata dalla divisione di genere del lavoro**, ovvero dalla convinzione

culturale per cui agli uomini sono affidate le responsabilità del lavoro e alle donne quelle della casa. In secondo luogo, secondo Davies e Frink, alla base dell'attuale dato di "modernità" vi è la compartimentalizzazione del tempo dei lavoratori. Le trasformazioni del lavoro concorrono infatti a suddividere la giornata in segmenti temporali, ciascuno dedicato ad un'attività specifica. È in questo contesto che per i due Autori si realizza la profonda convinzione che le faccende familiari debbano essere svolte nell'orario di non lavoro.

Parte di quello che la comunità scientifica chiama *Ideology of separate spheres*, dall'intreccio delle dimensioni così proposte, Davies e Frink definiscono le caratteristiche del cosiddetto "lavoratore ideale": colui che, devoto al lavoro, non è soggetto a distrazioni personali, familiari o altri tipi di responsabilità. Tendenzialmente, l'*Ideal Worker* è un uomo, bianco e appartenente alla classe media, poiché è in questo gruppo sociale che sovente uno dei coniugi rimane a casa per fornire il necessario supporto all'altro (p. 20).

Le Autrici si concentrano quindi su tre momenti principali che hanno rivoluzionato la vita degli americani: la Rivoluzione Industriale, quale momento in cui per la prima volta casa e lavoro diventano due concetti separati e legati alle differenze di genere; la diffusione della forza lavoro impiegatizia, che trasforma le modalità di organizzazione del lavoro e introduce l'idea di *Ideal Worker*; la Seconda Guerra Mondiale e il Dopoguerra, quale periodo che consolida la distinzione ideologica tra casa e lavoro, anche per il tramite della cultura di massa.

Prima però di scendere nel dettaglio delle suggestioni, è necessaria per gli Autori una precisazione.

Sul finire del Diciottesimo secolo e l'inizio del Diciannovesimo, lavoro e casa non erano categorie concettuali separate. Prima dell'avvento della Rivoluzione Industriale, infatti, molto del lavoro si svolgeva a casa e numerose attività lavorative, come il lavoro agricolo, non generavano un guadagno economico. I dipendenti vivevano con il datore di lavoro come parte integrante di una gerarchica struttura familiare e i compiti delle donne, come cucinare, lavare o badare ai figli, erano considerati fondamentali contributi alla più ampia funzione economica della famiglia. Sebbene non si possa dire che il mondo prima dell'industrializzazione fosse un'utopia di genere (p. 22), Davies e Frink giungono a due considerazioni importanti. Da un lato, il fatto che esistessero attività lavorative non remunerate economicamente rendeva meno netto il confine tra casa e lavoro. Dall'altro lato, in questo modo, sia le attività degli uomini che quelle delle donne erano considerate alla pari come "attività lavorative", indipendentemente dai loro contenuti o fini.

Secondo le Autrici, questa concezione iniziò a cambiare radicalmente con l'inizio del Diciannovesimo secolo e la diffusione dell'economia di mercato. Le nuove opportunità di lavoro e gli inediti ritmi di produzione di quegli anni contribuirono a dare al lavoro un nuovo significato rispetto al passato. È in quest'epoca che prende forma l'idea che il "lavoro" rappresenti solo l'insieme delle attività che permettono di ottenere un guadagno economico.

Dunque, man mano che le mansioni degli americani della classe media diventavano monetizzate, le faccende domestiche cominciavano ad apparire esclusivamente quali espressioni dell'amore di una madre per la sua famiglia, perdendo così di fatto "*their status as work*" (p. 23).

Dal punto di vista delle studiose, la Rivoluzione Industriale non ha fatto altro che accentuare questo processo di progressivo allontanamento della dimensione lavorativa da quella familiare.

In particolare, A. R. Davies e B. D. Frink rilevano che a cambiare il rapporto tra lavoro e casa furono soprattutto i nuovi strumenti introdotti dai datori di lavoro al fine di misurare e controllare al meglio la produttività. In modo esemplificativo, ci si riferisce agli orologi segnatempo, che presero il posto del sorgere e tramontare del sole nello scandire la giornata, e all'organizzazione scientifica del lavoro introdotta da F. Taylor, che contribuì a scomporre il processo produttivo e minimizzare gli sprechi di tempo. L'"industrializzazione del tempo" (p. 24), così intesa,

rese più pronunciata la divisione tra casa e lavoro, diffondendosi nel nuovo tessuto urbano e coinvolgendo tutti, non solo gli operai.

Un ulteriore contributo teso a rafforzare questa tendenza è per gli Autori l'avvento del lavoro d'ufficio e delle figure impiegatizie.

Quando, tra il 1890 e il 1910, crebbe esponenzialmente il lavoro dei servizi professionali (di cui quasi la metà erano donne), anche il tempo della fabbrica, le norme sul luogo di lavoro e la misurazione della produttività cambiarono (p. 25). Nell'adattarsi ad un nuovo paradigma, definito come "*middle-class ethos of workplace professionalism*" (p. 25), la riorganizzazione del lavoro impiegatizio accentuò le gerarchie aziendali e con esse la definizione del lavoratore ideale in termini di genere.

Il nuovo design dell'ufficio, le posizioni manageriali occupate in prevalenza da uomini e i provvedimenti legislativi a tutela della maternità sono tratti tipici di quel contesto. Una circostanza, spiegano gli Autori, che rese predominante una cultura del lavoro basata non più solo sull'indipendenza economica, quanto ora sulla fedeltà premiata dalle promozioni.

Ciononostante, la pervasività di queste concezioni fallì nel riconoscere la reale portata del lavoro delle donne americane. Agli inizi del Novecento, infatti, una lavoratrice su cinque era economicamente indipendente dalla propria famiglia e un quarto della forza lavoro femminile, per lo più vedove, ne rappresentava l'unico mezzo di sostentamento (p. 27).

La Seconda Guerra Mondiale mutò ancora una volta lo stato di cose, irrompendo con forza nella cultura delle famiglie americane.

Contro la disoccupazione e l'instabilità economica, iniziò un periodo di sperimentazioni alternative (ed inevitabili) alla regola del *Ideal Worker* e, in tal senso, vennero introdotte nuove modalità di organizzazione di lavoro. Ne è un esempio il cambiamento realizzato dalla Kellogg Company, la quale ridusse la durata della giornata lavorativa (da otto a sei ore) e della settimana lavorativa a trenta ore complessive. I risultati e gli effetti furono positivi. Grazie a questo modello, i lavoratori sperimentarono un maggior grado di benessere e l'azienda un'aumentata produttività.

Tuttavia, raccontano le Autrici, ciò non bastò a realizzare un cambiamento culturale. Quando la guerra finì e i soldati tornarono dal fronte, i reparti da sei ore vennero identificati come lavoro femminile, quelli da otto come maschili (p.29).

In definitiva, l'esperienza lavorativa in tempo di guerra lasciò inalterate idee culturali più ampie su

genere (e etnia) e la rapida transizione delle donne dentro e fuori la forza lavoro industriale mise in luce profonde connessioni culturali tra il lavoro e la casa, basate sul genere, e il lavoro nelle fabbriche e negli uffici.

L'analisi affronta quindi l'ultima tappa: l'America degli anni Cinquanta. Nel secondo Dopoguerra, la nozione del lavoratore ideale inizia a riflettersi anche nella cultura di massa, nel cinema e nelle riviste. Il lavoro d'ufficio non era più una novità e il mercato del lavoro iniziava ad essere interessato da cambiamenti demografici. In questo contesto, A. R. Davies e B. Frink evidenziano come la separazione tra lavoro e casa non si limitava ad un mero fatto concettuale, ma iniziava a caratterizzare anche gli spazi fisici. Per gran parte delle famiglie americane della classe media, infatti, la suburbanizzazione stava allontanando anche geograficamente il mondo del lavoro dal mondo della casa.

Dall'analisi così condotta è naturale giungere alla conclusione che una delle ragioni per cui persiste l'idea del lavoratore ideale è il profondo attaccamento alle idee culturali di genere, lavoro e famiglia.

Come suggerito nelle ultime righe di questo prezioso contributo, la storia insegna che le politiche del lavoro sono in costante dialogo con le credenze culturali condivise sulla casa e sulla famiglia. Cercare con costanza compromessi che consentano sia alle donne che agli uomini di scegliere di andare a lavorare senza sacrificare le famiglie, fondamentali alla soddisfazione dei bisogni affettivi (p.35), è l'invito che Davies e Frink - riprendendo le parole di Kessler-Harris (1982)¹ propongono ai lettori. "Affinché le odierne politiche sul posto di lavoro possano ridisegnare efficacemente il luogo di lavoro, devono essere accompagnate da una trasformazione culturale delle idee di genere non solo sul lavoro, ma anche sulla famiglia" (p. 35).

Anna Marchiotti

Scuola di dottorato in Apprendimento e
Innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @Marchiotti_Anna

¹ Kessler-Harris A. (1982), *Out of work: a history of wage-earning women in the United States*. New York, NY: Oxford University Press.